

Code du travail OHADA

La difficulté d'harmoniser ou d'unifier les législations du travail des pays membres de l'OHADA est réelle. Ce Code, sans la résoudre, l'a simplement supprimée en les rassemblant. En effet, les désordres enregistrés ces dernières années dans le monde du travail et l'incertitude des réponses réservées aux revendications sociales et à la pression des pouvoirs publics sur les entreprises utilisatrices de main d'œuvre ne se limiteront pas au seul domaine économique ; elles auront des répercussions visibles sur la société tout entière, si une attention particulière n'est pas accordée à l'évolution inquiétante de la situation.

Suivant l'analyse des législations des pays membres de l'OHADA, dans leur ensemble, il ressort une très haute flambée de comportements nouveaux dans les rapports d'employeurs à employés, plus que n'est ressenti le poids des difficultés économiques et les problèmes techniques rencontrés par les entreprises. Parce qu'en réalité, l'aptitude au travail, le talent, ou plus exactement, la compétence du salarié reculent devant son indiscipline et les autres formes d'indélicatesse et d'insubordination qui ôtent au lien juridique de travail sa substance essentielle. Or si, de tout temps, la loi détermine la faute ou la qualifie, il appartient au juge, seul, de l'apprécier souverainement, notamment sur ce qui touche à son caractère (faute légère, faute grave, faute lourde). Pourtant, en pratique, c'est plutôt l'inverse qui semble se produire, l'employeur voulant vite agir en puissance.

Quelle est la nature des relations de travail dans l'espace OHADA ?

C'est le but poursuivi par ce Code.

D'une part, il présente les législations du travail de ces pays. Les analyses qui en résultent expliquent l'essentiel du droit du travail. Et l'exposé est présenté dans la forme qui correspond aux nouvelles exigences du grand public, des professionnels et de l'enseignement supérieur.

D'autre part, la loi pose le problème du mérite et de la portée de la sanction disciplinaire et de ses effets. La faute disciplinaire peut-elle s'analyser en une faute professionnelle ou vice versa, lorsque l'intérêt de la question n'affecte pas la substance du contrat ? Et la démission du travailleur ? D'autres problèmes se posent alors : résolution du contrat, conciliation, commission de litige, responsabilité. Et il convient de les gérer.



Hygin Didace Amboulo est notaire et chargé de cours à l'École Nationale d'Administration et de Magistrature (ENAM) de Brazzaville.

Etudes africaines
Série Droit

ISBN : 978-2-343-19433-2
40 €



Code du travail OHADA

Hygin Didace AMBOULOU

Etudes
africaines

Série Droit

Hygin Didace AMBOULOU

Code du travail OHADA

1^{re} édition

L'Harmattan